

Применение эффективных инструментов позволяет отделу по связям с общественностью своевременно спрогнозировать вероятность возникновения кризисной ситуации, избежать или минимизировать ее последствия.

УДК 35083:331.101.3

Кочкин Валентин Александрович,
магистрант, kochkin.valentin@mail.ru, РАНХиГС Уральский институт, г. Екатеринбург

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация: в статье рассматривается профессиональная культура государственных и муниципальных служащих как необходимое условие высокоэффективного государственного и муниципального управления.

Ключевые слова: государственные служащие, муниципальные служащие, культура, профессиональная культура.

Kochkin Valentin Aleksandrovich

FEATURES OF PROFESSIONAL CULTURE OF PUBLIC AND MUNICIPAL EMPLOYEES

Abstract: in the article the professional culture of state and municipal employees as a condition of the effectiveness of state and municipal governance.

Keywords: public servants, municipal employees, culture, professional culture.

В настоящее время существенно возрастают требования общества к содержанию и качеству профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих, усложняются требования к их квалификации, профессиональным и личностным особенностям. Тем не менее, очевидно, что качество деятельности органов власти зависит от конкретных людей, их особенностей и квалификации, а меры по совершенствованию законодательства, реформированию органов власти – лишь условия их эффективной работы.

Профессиональная деятельность государственных и муниципальных служащих, с одной стороны, имеет общественную значимость, с другой – продукт ее субъективен и зависит от профессионализма исполнителя. Следовательно, она может быть признана качественной при совпадении оценки результата самим субъектом и обществом.

Результатами деятельности государственных и муниципальных служащих являются правовые нормы различного уровня управления, социокультурные нормы отношений, нормы отчетности и ответственности, ресурсного обеспечения материальной деятельности. Возникающие же при этом диалектические противоречия между результатами труда государственных и муниципальных служащих и общественной формой их оценки можно считать спецификой государственной службы как профессиональной деятельности.

Следствием подобного рода противоречий выступают негативный эмоциональный фон и конфликтность как типичная среда профессионального общения государственных служащих.

Наше внимание к указанной проблеме исходит из рассмотрения особенностей профессиональной культуры государственных и муниципальных служащих.

Прежде всего, отметим, что профессиональная культура представляет собой комплекс ценностей и норм служебного поведения, принимаемых и разделяемых государственными и муниципальными служащими и являющихся продуктом их совместной деятельности. [2, 47]

Специфика профессиональной культуры государственных и муниципальных служащих во взаимоотношениях с гражданами определяется условиями и содержанием реализуемой ими деятельности, характером формальных и неформальных ролевых взаимоотношений, временем нахождения на государственной службе, степенью адаптированности к выполнению должностных обязанностей, профессиональными и личностными особенностями.

Характерной чертой деятельности государственных и муниципальных служащих является то, что в ней все субъекты общения выступают в официальных статусах, обуславливающих выбор моделей поведения. Отношения взаимозависимости и жесткая регламентация формальных и неформальных отношений, стереотипы ролевого поведения в определенных ситуациях оказываются препятствием для достижения результата деятельности, самореализации и приводят к неудовлетворенности, повышают стрессовый характер деятельности, содействуют возникновению конфликтов.

Профессиональная деятельность государственных и муниципальных служащих требует, как умений принимать решения, брать ответственность на себя, проявлять инициативу, так и способности исполнять решения, подчиняться, преодолевать препятствия на пути к цели; как способности воздействовать на других, побуждать, убеждать, внушать, требовать, так и умения подчиняться, выполнять указания, соблюдать дисциплину. В связи со сложностью решаемых задач, необходимостью одновременного выполнения ряда действий, повышенной ответственностью за принимаемые решения и их последствия можно прогнозировать повышенный риск возникновения эмоционального выгорания.

Что касается документации принципов и правил служебного поведения, требований к нравственным качествам чиновников, то это подразумевает систематизацию разрозненных, фрагментированных положений в единый комплекс в процессе, называемом кодификацией. Этим объясняется то, почему документ, который разрабатывается и формируется в результате данного процесса, называется кодексом.

В русском языке кодексом называли старинную рукопись в переплете. Сегодня слово «кодекс» используется не только для названий сводов законов. Важно отметить, что в ряде словарей русского языка (Т.Ф. Ефремовой, Д. Н. Ушакова, С. И. Ожегова) данное слово имеет не только значение систематизированного свода закона, но и совокупности правил поведения, привычек, убеждений. Поэтому можно говорить о кодексе чести, моральном

кодексе, кодексе грамматических правил. В этой связи представляется уместным называть свод неписаных принципов и правил поведения государственных служащих этическим кодексом.

Зарубежная практика показывает, что кодексы поведения государственных и муниципальных служащих редко принимаются в форме нормативно-правового акта, и это обосновывается отсутствием возможности просчитать все этические коллизии. Ведь та действительность, с которой государственный служащий вынужден иметь дело, крайне изменчива. Поэтому новые этические проблемы возникают непрестанно. В этой связи требования к поведению государственных и муниципальных служащих должны уточняться и изменяться оперативно. Однако вносить изменения и уточнения в нормативно-правовые акты, постоянно согласовывая их невозможно.

Во многих странах более удобной считают разработку рекомендательных документов, в процессе которой необходимым является участие самих государственных и муниципальных служащих. Кроме того, обобщив способы функционирования кодексов этики, можно прийти к выводу о том, что их можно разделить на два уровня: на модельные (типовые) и на специализированные документы.

«Кодекс поведения первого уровня содержит стандарты поведения, общие для всех государственных служащих вне зависимости от конкретного места службы», - «...подробные правила содержатся в кодексах поведения второго уровня, которые разрабатывают и принимают отдельные органы исполнительной власти». [3, 83]

Двухуровневая система этических кодексов обеспечивает действие единых этических принципов государственной службы и в то же время позволяет учитывать её особенности в зависимости от специфики страны, субъекта власти, государственного органа или учреждения.

Примечателен опыт Франции. Единого кодекса этики государственных служащих в этом государстве нет. Однако в различных органах власти, на всех уровнях государственной службы внедряются специализированные кодексы этики, учитывающие специфику профессиональной деятельности чиновников.

В этом отношении практика нашей страны отличается от французской.

На основе Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих субъектами Российской Федерации, а также федеральными органами государственной власти принят целый ряд специализированных кодексов этики.

Однако, большинство кодексов этики, принятых в федеральных органах государственной власти, а также в субъектах Российской Федерации, не отражают специфические требования к служебному поведению государственных и муниципальных служащих, выделяющиеся в зависимости от специфики деятельности органа государственной власти, культурных и национальных особенностей субъекта Российской Федерации.

Библиографический список

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Парламентская газета, № 140-141, 31.07.2004.
2. Курбанов Р.Д. Формирование нравственности и морали государственных служащих в Российской Федерации // Власть. 2008. С. 46-51.
3. Малиновский А.А. «Кодекс профессиональной этики: понятие и юридическое значение». М.: «Журнал российского права». 2008. № 4. С. 82-85.

УДК: 304.42

Криницына Анна Викторовна,
соискатель, зав. отделения, nuta.ruk2011@yandex.ru,
Организационно-методический центр социальной помощи, г. Екатеринбург

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК СУБЪЕКТ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Аннотация: в данной статье рассматривается социальная политика на муниципальном уровне через призму города как особой социальной среды. Социология города связана с урбанистикой как междисциплинарной отраслью научного знания о городах. В урбанистике выработан ряд теоретических моделей расселения жителей в городах, каждая из которых представляет попытку научного объяснения феномена структурирования урбанистического пространства.

Ключевые слова: муниципальное образование, социальная политика, социология города, урбанистика.

Krinitcyna Anna Viktorovna THE MUNICIPAL FORMATION AS A SUBJECT OF SOCIAL POLICY

Abstract: this article examines the social policy at the municipal level through the prism of the city as a particular social environment. Urban sociology associated with of Urbanistics as an interdisciplinary branch of scientific knowledge about the cities. In urban studies has developed a number of theoretical models of resettlement of residents in cities, each of which represents an attempt to explain the phenomenon of scientific structuring of urban space.

Keywords: the municipal formation, social policy, urban sociology, urbanistics.

Муниципальное образование представляет собой населённую территорию, в рамках которой проводится местное самоуправление, имеется муниципальная собственность, местный бюджет и выборные органы местного самоуправления. К муниципальным образованиям могут быть отнесены следующие территории: любое городское или сельское поселение; часть поселения (район в городе); несколько поселений, объединённых общей территорией.

В ведении муниципальных образований находятся вопросы местного значения и некоторые государственные полномочия, которыми могут наделяться органы местного самоуправления. [1, 27]

Муниципальное управление можно охарактеризовать с двух сторон: с одной стороны, как деятельность властных структур, направленную на удовлетворение общественных интересов, осуществляемую в определенных законом формах; а, с другой, как организованный процесс руководства,